**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

**«Наставничество во внеурочной деятельности»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **1.** | Наименование образовательной организации | Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Никольская основная общеобразовательная школа» |
| **2.** | Наименование проекта | «Волонтёры –дорогою добра» |
| **3.** | Руководитель организации | Графкина Светлана Николаевна |
|  | Руководитель проекта | Николаева Лариса Викторовна |
| **4.** | Ученик наставник | Титов Артём Евгеньевич |
| **5.** | Ученик наставляемый | Ученики 6 класса: Горев Александр, Горев Ярослав, Мошкарёв Сергей, Самойлов Савелий, Филимонов Игнат, |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Компоненты программы наставничества** | **Содержание** | | |
| ***1.*** | ***Пояснительная записка*** | | | |
| 1.1. | Актуальность разработки программы наставничества | **1.Описание общей ситуации в контексте программы наставничества**  Качество образовательной системы – это многокомпонентная характеристика, одним из показателей которой являются образовательные результаты обучающихся.  Высокое качество образования проявляется не только в высоких достижениях отдельных образовательных организаций, но и в отсутствии большого разброса в результатах между «слабыми» и «сильными» обучающимися. Чем меньше такой разброс, тем в большей степени можно говорить о преодолении факторов неравенства в предоставлении образовательных возможностей.  Образовательная система высокого качества позволяет каждому обучающемуся достигать высоких результатов, несмотря на условия, в которых его школа реализует образовательную программу. Условия образовательного процесса определяются контекстом и факторами, специфическими для каждой образовательной организации.  Низкие образовательные результаты часто являются следствием негативного влияния факторов риска или их сочетания.   1. **Предпосылки внедрения программы наставничества**   Практическая значимость данной программы состоит в разработке и реализации наставнической практики посредством консультационной деятельности специально подготовленных учеников наставников. Наставничество в форме «ученик-ученик» станет действенным личностно-ориентированным инструментом в развитии успешности обучающихся, будет способствовать формированию устойчивых навыков образовательной деятельности, в формировании коммуникативных компетенций как наставляемых, так и наставников.   1. **Современное состояние проблемы**   Данные национальных и международных исследований качества образования и образовательного процесса, проводимых в России под эгидой Рособрнадзора и Министерства просвещения Российской Федерации, позволяют выявить факторы риска низких результатов. Данные исследований позволяют также оценить степень взаимосвязи образовательных результатов с отдельными характеристиками учебного процесса.  Среди обобщенных факторов риска низких результатов образовательной организации можно выделить: неуверенность обучающихся в своих предметных способностях,социально-экономический и культурный статус семьи, неблагоприятную учебную атмосферу в школе.  Опыт мировых образовательных систем свидетельствует о важности комплексного анализа данных о школах с целью поддержки отстающих и указывает направление поиска лучших практик внутри самой образовательной системы.  Таким образом, внедрение программ наставничества в образовательную организацию позволит решить ряд проблем самоопределения, адаптации к учебному процессу, достижения успешности обучающихся и т.д. | | |
| 1.2. | Цель и задачи программы наставничества | | Форма наставничества «ученик-ученик» - взаимодействие учащихся одной образовательной организации, при котором один из учащихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное, тем не менее, строгой субординации.  **Цель программы** – разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными / социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения  **Задачи:**  ♦ помощь в реализации лидерского потенциала  ♦ развитие гибких навыков  ♦ оказание помощи в адаптации к новым условиям среды  ♦ создание комфортных условий и устойчивых коммуникаций внутри образовательной организации  ♦ формирование устойчивого школьного сообщества | |
| 1.3 | Срок реализации программы | | **Срок реализации** программы наставничества «Волонтёрство- дорогою добра» - 1 год ( в течение учебного года) | |
| 1.4. | Взаимосвязь с другими документами организации | | **Программа наставничества «Волонтёры - дорогою добра» соотнесена со следующими организационно-распорядительными документами:**   1. Методические рекомендации по внедрению Целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в Омской области. 2. Методические рекомендации для проектных педагогических команд по разработке программ наставничества в образовательных организациях. 3. Приказ Минобрнауки России от 17.05.2012 № 413 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта среднего общего образования» (Зарегистрировано в Минюсте России 07.06.2012 № 24480). | |
| 1.5 | Применяемые форма наставничества и технологии | | При реализации программы «Волонтёрство - дорогою добра» используется такая **форма наставничества**, как «**ученик-ученик».** Данная форма предполагает взаимодействие обучающегося-наставника и обучающегося-наставляемого, при котором обе стороны стремятся раскрыть личностный и профессиональный потенциал в процессе волонтёрской деятельности.  При выполнении указанных выше задач для достижения поставленной цели предполагается применение следующих технологий и методологических подходов:   1. Для обучения наставников предполагается использование технологии модерации, методологического подхода «Я расскажу, ты послушай», «Сделай сам, я подскажу». 2. Для создания канала эффективного обмена информацией и опытом предполагается использование технологии фасилитации, методологического подхода «Сделаем вместе». 3. Для раскрытия личностного и профессионального потенциала каждого, участвующего в данной программе, предполагается использование технологии супервизий, методологического подхода «Сделай сам, расскажи, что сделал». 4. Для улучшения показателей внеурочной деятельности предполагается использование технологии развития критического мышления, методологического подхода «Я покажу, ты посмотри».   Наставник должен выполнять функции обучения (информирование, консультирование, демонстрация продуктивных приемов деятельности) и медиации (посредничество при взаимодействии наставляемого с преподавателями, членами группы в соцсетях).  При обучении наставляемого будут использоваться следующие формы контактов наставника и наставляемых:  ♦Индивидуальное – закрепление за наставником одного наставляемого.  ♦Открытое – двустороннее взаимодействие наставника и наставляемого.  ♦Групповое | |
| ***Содержание программы*** | | | | |
| 2.1. | Основные участники программы и их функции | | **Участники Программы: куратор, руководитель, наставник, наставляемый.**  **Куратор** – заместитель директора по учебной работе, который осуществляет контроль за реализацией программ наставничества.  **Руководитель** программы наставничества – педагогический работник, осуществляющий координацию усилий по психолого-педагогическому сопровождению в образовательной организации.  **Наставник** – участник программы наставничества из числа обучающихся, успешный в обучении, что позволяет ему поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого из числа обучающихся.  Основным критерием отбора наставников является успешное освоение образовательных программ, мотивированность на оказание педагогической поддержки наставляемому.  **Наставник должен обладать следующими качествами:**  ♦ активный ученик, член детского школьного объединения, волонтерского отряда, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления ♦ ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты  ♦ победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований  ♦ лидер класса или параллели, принимающий активное участие в жизни школы  ♦ возможный участник всероссийских детско - юношеских организаций и  **Функции наставника**:  ♦Диагностика образовательных и психологических дефицитов наставляемых.  ♦Создание комфортных психологических условий для преодоления наставляемыми образовательных и психологических затруднений.  ♦Оказание ситуативной помощи в выполняемой деятельности.  ♦Совместная с сопровождаемым рефлексия личностного роста.  ♦Консультирование в ситуациях затруднений.  ♦Выполнение функции медиатора в сложных ситуациях.  **Наставляемый:**  ♦ Пассивный  ♦ социально или ценностно-дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени  ♦ демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением  ♦ учащийся, не принимающий участие в жизни школы, отстраненный от коллектива | |
| 2.2. | Механизм управления программой наставничества | | **Управление программой** наставничества осуществляется руководителем в соответствии с классическим управленческим циклом: планирование, организация, мотивация, координация, анализ и контроль.  **Этапы процесса:**  ♦ Этап 1. Оценка условий для реализации наставничества, подготовка  ♦ Этап 2. Формирование базы наставляемых  ♦ Этап 3. Формирование базы наставников  ♦ Этап 4. Отбор и обучение наставников  ♦ Этап 5. Формирование наставнических пар  ♦ Этап 6. Организация работы наставнических пар/групп (совместная работа)  ♦ Этап 7. Завершение наставничества  Проведение организационной встречи с педагогическим коллективом, где куратор программы информирует о необходимости наставнической программы, ее возможных результатах, описывает ситуацию с конкретным учащимися из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.   1. Формирование стратегии, определение регламента будущих встреч и их примерного тематического плана куратором проекта вместе с педагогом-наставником. 2. Самоанализ и совместный анализ компетенций наставника и наставляемого (-ых). Составление программы. 3. Реализация программы, в течение которой проводится корректировка метакомпетенции наставляемого. 4. Оценка промежуточных итогов может проводиться в формате рассмотрения практических результатов – взаимодействие со сверстниками, с педагогом, подготовка и участие в конкурсе. 5. Проверка уровня сформированности **метакомпетентности** наставляемого – **адаптивные способности**. 6. Награждение и поощрение наставников за активную работу (формат на усмотрение администрации), признание лидерами педагогического сообщества с особым весом в образовательной организации. | |
| ***Оценка результатов программы и ее эффективности*** | | | | |
| 3.1. | Организация контроля и оценки | | Контроль реализации программы наставничества осуществляется на всех этапах и предполагает документирование каждого этапа реализации программы.  Перечень необходимых документов, сопровождающих процесс реализации программы:   1. Анкета для выявления запросов наставляемых (обучающихся, молодых специалистов). 2. Анкета для выявления компетенций наставника. 3. Дневник наставника. 4. Дневник наставляемого. 5. Анкета удовлетворенности наставника. 6. Анкета удовлетворенности наставляемого. 7. Отчет наставника. 8. Лист оценки работы наставника. 9. База наставников. 10. База наставляемых   Куратор программы наставничества руководителю ежеквартально отчет о ходе реализации программы наставничества и дневник наставника.  Куратор программы наставничества размещает информацию о реализации основных мероприятий программы наставничества на официальном информационном сайте. | |
| 3.2. | Показатели оценки результативности программы наставничества | | Показатели успешной реализации программы наставничества «Волонтёры - дорогою добра»:  ♦ увеличение степени участия наставляемых в социальные, культурные и образовательные процессы  ♦ повышение успеваемости в школе  ♦ улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, школы в целом  ♦ количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов  ♦ снижение числа обучающихся, состоящих на различных видах учета  ♦ реализация лидерского потенциала  ♦ эффективная поддержка по самоопределению и профессиональной ориентации наставляемых  ♦ подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире | |
| ***План реализации мероприятий программы наставничества на учебный год*** | | | | |
| № п/п | Наименование мероприятия | | | Сроки проведения |
| 1 | Мониторинг данных посещаемости, успеваемости на основе учебно-планирующей документации обучающихся | | | сентябрь |
| 2 | Анкетирование для выявления дефицитов наставляемых | | | сентябрь |
| 3 | Анкетирование для выявления компетенций наставников | | | сентябрь |
| 4 | Круглый стол с наставляемыми и наставниками: знакомство и информирование о целях и задачах программы наставничества, формирование наставнических пар, составление графика встреч наставнических пар | | | сентябрь |
| 5 | Обучающий семинар с наставниками по построению плана преодоления испытываемых дефицитов | | | октябрь |
| 6 | Консультации наставников с наставляемыми по построению плана преодоления испытываемых дефицитов | | | октябрь |
| 7 | Индивидуальная работа наставнических пар по преодолению испытываемых дефицитов | | | октябрь - ноябрь |
| 8 | Мониторинг данных посещаемости, успеваемости на основе учебно-планирующей документации наставляемых | | | октябрь - ноябрь |
| 9 | Круглый стол с наставляемыми и наставниками: промежуточная оценка результатов устранения выявленных дефицитов наставляемых с целью корректировки дневников наставников и наставляемых | | | ноябрь |
| 10 | Анкетирование удовлетворенности наставников | | | декабрь |
| 11 | Анкетирование удовлетворенности наставляемых | | | декабрь |
| 12 | Анализ результатов анкетирования. Обновление списка наставляемых | | | декабрь |
| 13 | Анкетирование для выявления дефицитов наставляемых (при необходимости) | | | январь |
| 14 | Анкетирование для выявления компетенций наставников (при необходимости) | | | январь |
| 15 | Круглый стол с наставляемыми и наставниками: знакомство и информирование о целях и задачах программы наставничества, формирование наставнических пар, составление графика встреч наставнических пар | | | январь |
| 16 | Обучающий семинар с наставниками (из обновленного списка) по построению плана преодоления испытываемых дефицитов у наставляемых (из обновленного списка) | | | февраль |
| 17 | Консультации наставников с наставляемыми по построению плана преодоления испытываемых дефицитов | | | февраль |
| 18 | Индивидуальная работа наставнических пар по коррекции испытываемых дефицитов:  ♦низкая мотивация к учебе и саморазвитию, неудовлетворительная успеваемость, ♦отсутствие качественной саморегуляции;  ♦отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;  ♦невозможность качественной самореализации в рамках стандартной школьной программы;  ♦отсутствие условий для формирования активной гражданской позиции;  ♦низкая информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей;  ♦кризис идентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;  ♦конфликтность, неразвитые коммуникативные навыки, затрудняющие горизонтальное и вертикальное социальное движение;  ♦отсутствие условий для формирования метапредметных навыков и метакомпетенции;  ♦высокий порог вхождения в образовательные программы, программы развития талантливых школьников;  ♦падение эмоциональной устойчивости, психологические кризисы, связанные с общей трудностью подросткового периода на фоне отсутствия четких перспектив будущего и регулярной качественной поддержки; проблемы адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и  ♦социальные. | | | февраль - апрель |
| 19 | Мониторинг данных посещаемости, успеваемости на основе учебно-планирующей документации наставляемых | | | март - апрель |
| 20 | Круглый стол с наставляемыми и наставниками: оценка результатов устранения выявленных дефицитов наставляемых с целью корректировки дневников наставников и наставляемых | | | май |
| 21 | Анкетирование удовлетворенности наставников | | | июнь |
| 22 | Анкетирование удовлетворенности наставляемых | | | июнь |
| 23 | Анализ результатов промежуточной аттестации | | | июнь |
| 24 | Отчет наставников | | | июнь |
| 25 | Заполнение базы наставников и наставляемых | | | июнь |
| 26 | Совещание по итогам реализации программы наставничества, внесение изменений в программу (по необходимости) | | | июнь |